

**AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

**ACCORDO AZIENDALE CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA PER L'ESERCIZIO 2015**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
Modulo 1 - Scheda 1.1**

Illustrazione degli aspetti procedurali , sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>	20 novembre 2015	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 <sup>a</sup> gennaio 2015 – 31 dicembre 2015	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte pubblica ( ruoli/qualifiche ricoperti ):</b>  Direttore Amministrativo  Direttore Sanitario  Direttore Servizio Gestione e Sviluppo del Personale  Direttore Servizio Assistenziale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie ( elenco sigle ):</b>  ANAAO ASSOMED Dirigenza Sanitaria SNABI, FP CGIL,  FASSID SINAFO, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA'</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ( elenco sigle ):</b>  ANAAO ASSOMED Dirigenza Sanitaria SNABI, FP CGIL,  FASSID SINAFO, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA'</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti appartenenti all'Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'accordo sindacale sottoscritto riguarda la sessione annuale di contrattazione integrativa relativamente all'istituto della retribuzione di risultato nel rispetto dei CC.CC.NN.LL. vigenti.	
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno.</b>	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di</b>	

adempimenti procedure e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Controllo Interno alla relazione Illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di Legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato predisposto il Piano delle Performance 2015-2017 trasmesso all'OIV Regionale (prot. 12885 del 31.03.2015)
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009, con deliberazione n. 40 del 29.01.2015.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 ed 8 dell'art. 11 del D.Lgs.150/2009, sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente".
<b>Eventuali osservazioni:</b> L'Azienda, con deliberazione n. 124 del 24.03.2015, ha provveduto alla costituzione dell'Organismo Azienda di Supporto (OAS) all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale e per l'ARPA, in adesione ai principi contenuti nella Delibera di Giunta Regionale n. 334/14		

## Modulo 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di Legge e di Contratto Nazionale - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie – Risultati attesi – Altre informazioni utili)

### a) Illustrazione del Contratto Integrativo

L'accordo sindacale sottoscritto riguarda la sessione annuale di contrattazione integrativa relativamente all'istituto della retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato è basata sui principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ed in ambito aziendale è connessa al conseguimento degli obiettivi di équipe riportati nel documento di budget 2015 ed assegnati dalla Direzione strategica aziendale alle articolazioni aziendali ed alle strutture organizzative.

La fase valutativa avviene a consuntivo e con cadenza annuale da parte della Direzione strategica aziendale circa il conseguimento degli obiettivi di équipe assegnati alle articolazioni /strutture di riferimento e, successivamente, da parte dell'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) costituito con atto n. 124 del 11.03.2015 sulla base delle indicazioni pervenute o che perverranno in materia da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del S.S.R. di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1520 del 11 settembre 2014, per quanto concerne l'appropriatezza metodologico del percorso valutativo.

### b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate.

<b>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>
La consistenza complessiva delle risorse a disposizione per l'anno 2015 e la relativa proiezione di spesa di competenza risultano quantificate come segue:

<b>TOT. RISORSE DISPONIBILI</b>	
Premio per il conseguimento degli obiettivi di équipe negoziati in budget	€ 339.015,18
Premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale	€ 20.000,00
Premio per il conseguimento dell'obiettivo "continuità assistenziale"	€ 8.000,00
Progetto "Funzioni esperto qualificato"	€ 9.915,60
Applicazione Accordo Progetto Sociale 7/2/2008	€ 7.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 383.930,78</b>

L'ammontare complessivo delle risorse a disposizione è stato definito in sede di quantificazione dei fondi contrattuali per l'esercizio 2015 (accordo del 20.11.2015).

**c) Effetti abrogativi impliciti.**

Nulla da rilevare

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

Il sistema incentivante delineato in Azienda rispetta i principi di selettività (le quote non sono distribuite in maniera indifferenziata ma sono definite con dimensioni economiche diverse, secondo l'apporto richiesto in quanto a responsabilità e professionalità dimostrata); di premialità (le quote sono rapportate all'esito della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati), di corrispettività (l'incentivo è correlato alle prestazioni effettivamente rese).

Si effettuano verifiche periodiche sia dello stato di avanzamento del Piano azioni aziendale, sia dei budget assegnati ai dipartimenti aziendali nonché periodiche verifiche dell'andamento del Bilancio rispetto al preventivo approvato dalla Regione.

La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo previa verifica ed attestazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le quote individuali spettanti a ciascun dirigente sono differenziate in base ai seguenti criteri:

- tipologie degli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo aziendale in connessione con un coefficiente definito per ogni tipologia di incarico dirigenziale assegnato
- grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di équipe verificato a seguito del processo valutativo come sopra declinato.

La retribuzione di risultato sarà corrisposta secondo le seguenti percentuali:

al 100% se i risultati saranno conseguiti in percentuale maggiore o uguale al 90%;

in misura proporzionale ai risultati raggiunti qualora i medesimi siano conseguiti in percentuale compresa tra 81% e 89%;

in misura pari al 60% se i risultati saranno conseguiti tra il 71% e l'80%;

nessuna corresponsione se i risultati saranno conseguiti in percentuale inferiore o pari al 70%.

Per i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale, il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali indicati nel precedente art. 2, comporta un abbattimento della retribuzione di risultato, in misura pari a - 10% della quota individuale spettante.

La corresponsione delle quote individuali di retribuzione avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.

Le quote derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di équipe vengono riassegnate al fondo di pertinenza per l'esercizio successivo

Le quote individuali che si liberano in corso d'anno per effetto delle assenze prodottesi vengono ridistribuite all'équipe della stessa struttura in termini proporzionali alla maggior o minor presenza (giorni di effettivo servizio) assicurata da ciascun dirigente.

Per quanto riguarda l'individuazione delle tipologie di assenza dal servizio vengono confermate quelle utilizzate e definite nell'ambito dei precedenti accordi aziendali, fatta salva l'assenza per malattia dovuta a ricovero ospedaliero che ai fini della retribuzione di risultato viene considerata come presenza.

Nel contesto delle risorse finanziarie disponibili per la gestione della retribuzione di risultato inerente l'anno 2015, una quota parte del fondo viene riservata alla Direzione Aziendale quale premio finalizzato al riconoscimento dell'apporto individuale reso per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità in ambito aziendale.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali.**

Nulla da rilevare.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Le risorse a disposizione sui tre fondi contrattuali, ossia la parte "variabile" del salario, consentono all'Azienda, soprattutto nell'area Dirigenziale, di poter definire l'organizzazione aziendale e l'assetto di vertice, remunerando i diversi livelli di incarico col salario di posizione; di garantire la funzionalità dei servizi sanitari, parte dei quali organizzati sulle 24 ore modulando le risorse presenti sul fondo disagio, oltre ad utilizzare lo strumento del salario di risultato per premiare il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato remunera il raggiungimento di obiettivi, di percorsi che migliorano l'organizzazione e la sicurezza di erogazione dei servizi, di processi di riorganizzazione, nonché di programmi di appropriatezza/qualità, così come definiti in sede di negoziazione di budget annuale.

**g) Altre informazioni.**

Nulla da esporre.

Dr.ssa Laura Oddi  
Direttore del Servizio Gestione e Sviluppo  
Del Personale

Dr. Michele Malanca  
Direttore del Servizio Bilancio e Finanza

Dr.ssa Paola Bodrandi  
Direttore Amministrativo f.f.